

Investigating the role of managers' good character in predicting organizational commitment and professional ethics

Hossein Bagaei^{*1} | Nasrin Pakdoust²

Abstract

One of the most important resources of any organization is its human resources. The constituents of this force are people with feelings who, if they have enough motivation, will use their talents and skills in the service of the organization. Having ethics in work and commitment in the organization is very important in achieving high productivity of organizations. The aim of the present study is to investigate the relationship between the good character of principals, professional ethics and organizational commitment among primary school principals in 1400-1401. The descriptive research method is correlation type. The statistical sample was all principals of primary schools in Urmia city, who were selected by simple random method. The tools of this research are Qasim Zadeh's professional ethics questionnaire (2013), organizational commitment of Allen and Meier (1991) and the good character of Nasrasafhani managers (2013). The results showed that the relationship between good character and professional ethics is 0.648 and organizational commitment is 0.532 and has a positive relationship at 0.01 level. The direct effect of managers' good character on professional ethics is 0.67, which is positive and significant at the 0.001 level. The direct effect of managers' good character on organizational commitment is 0.78, which is positive and significant at the 0.001 level. Therefore, with in-service exams, increasing the job security of school principals, paying attention to their needs, fair payment of salaries and benefits, it is possible to raise the good character of principals and finally increase organizational commitment and work ethics in the organization.

Keywords: professional ethics, organizational commitment, good character of managers

DOI: 10.22098/ael.2022.11875.1193

13

Vol. 4
Spring 2023



Research Paper

Received:
14 December 2022
Accepted
10 January 2023
P.P: 132-141

Print ISSN: 2717-4484
Online ISSN: 2717-4492



¹ * **Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Curriculum Planning, Islamic Azad University, Marand Branch, Marand, Iran.

² Doctoral student of Curriculum Planner, Marand Azad University, Marand, Iran

بررسی نقش سیرت نیکوی مدیران در پیش بینی تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای

حسین بقایی*^۱ | نسرين پاكدوست^۲

۱۳

سال چهارم

بهار ۱۴۰۲



مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۹/۱۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۱/۲۰

صص: ۱۳۲-۱۴۱

شاپا چاپی: ۴۴۸۴-۲۷۱۷

الکترونیکی: ۴۴۹۲-۲۷۱۷



چکیده

یکی از مهمترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. داشتن اخلاق در کار و تعهد در سازمان در رسیدن به بهره‌وری بالای سازمانها بسیار مهم است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سیرت نیکوی مدیران با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس ابتدایی در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می‌باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. نمونه آماری کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ارومیه بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم زاده (۱۳۹۳)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) و سیرت نیکوی مدیران نصراصفهانی (۱۳۹۱) است. نتایج نشان داد که رابطه سیرت نیکو با اخلاق حرفه‌ای ۰/۶۴۸ و با تعهد سازمانی به مقدار ۰/۵۳۲ و در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبتی دارد. اثر مستقیم سیرت نیکوی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای ۰/۶۷ می‌باشد، که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار است. اثر مستقیم سیرت نیکوی مدیران بر تعهد سازمانی ۰/۷۸ می‌باشد، که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار است. بنابراین می‌توان با آموزش‌های ضمن خدمت، بالا بردن امنیت شغلی مدیران مدارس، توجه به نیازهای آنان، پرداخت منصفانه حقوق و مزایا می‌توان سیرت نیکوی مدیران را بالا برد و در نهایت به تعهد سازمانی و اخلاق کاری در سازمان افزود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، سیرت نیکوی مدیران.

DOI: 10.22098/ael.2022.11875.1193

^۱ نویسنده مسئول: استادیار گروه برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند، مرند، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری برنامه ریز درسی دانشگاه آزاد مرند، مرند، ایران

مقدمه

سازمان‌های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه‌ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند (Marcucci, et al., 2022)، اغلب اصلی‌ترین هدف سازمانها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است و این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است (Sareen & Pandey, 2022). در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمانهای و از حساسی برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزشهای او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های دولتی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه ریزی می‌شود (Shah, et al., 2021).

در روزگار کنونی کمتر کسی می‌تواند با نگاه مکانیستی به مدیریت سازمانها بنگرد، بویژه در دهه‌های اخیر و مخصوصاً و ورود به هزاره سوم عواملی همچون آگاهی، اندیشه و آزادی، انسان‌گرایی و توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان به طور فزاینده ای مورد تاکید قرار گرفته است (Gharibzadeh, et al. 2019). امروزه در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوری‌های نوین مدیریت، ارزش‌های نوین جهانی مطرح شده‌اند، از اینرو دیدگاه جهان‌شناختی و انسان‌شناختی مدیران تغییر یافته و جایگاه انسان نسبت به قبل اعتلاء و ارتقاء یافته است. لذا سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسانهایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوته‌نگری‌ها زندگی کنند، معتقد به ارزش‌ها و اخلاقیات متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (Zahed, et al. 2017).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است (Blanco-González, et al., 2021). در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (Buonomo, et al., 2021). از اینرو جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود (Decker, 2022).

امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریسته می‌شود و مدیران به خوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد (Gharibzadeh, et al., 2019).

تعهد سازمانی یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی

که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسؤولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوع احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره‌وری سازمان گردد. مطهری، تعهد را به معنی پای بندی به اصول و قراردادهایی می‌داند که انسان نسبت به آنها معتقد است و بیان می‌دارد: "فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و برای اهداف آن تلاش نماید (Zahed et al., 2016).

با عنایت به اهمیت این مساله ضروری است که سازمانها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان بیندیشند و عواملی را که می‌تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند. کوتاهی در این امر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت کارکنان و جذب نیروهای جدید منجر شده و نیاز به ایجاد مکانیزم کنترل و نظارت دقیق و پیچیده‌ای دارد (Jafari et al., 2018).

در گذشته، مطالعه سیرت، که به آن فضیلت یا فضایل اخلاقی هم گفته می‌شود، با برخورد سردی روبه‌رو بوده و از دهه ۱۹۲۰ از سوی روانشناسان بالینی و رفتاری به دلیل زمینه‌های ماهیت ذهنی آن مورد توجه واقع نشده است. Dini (2022) ادعا می‌کند که به تازگی علاقه زیادی به موضوعات مربوط به فضایل و سیرت بین دانشمندان اجتماعی و روانشناسان به وجود آمده است. منظور از سیرت، خلق و خوی است (Susilawati, 2022). از نظر روانشناسی، خلق و خوی جنبه‌ای از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از لحاظ اخلاق و اجتماعی است. ذاتی سیرت را به منزله اینکه یک فرد چگونه در تنهایی و بدون حضور دیگران عمل یا رفتار می‌کند، تعریف کرده است (Bach, Verhoest & Wynen, 2022).

در این پژوهش، برای سنجش سیرت نیکویی مدیران از هفت بعدی که بارکر و کوی بیان کرده‌اند استفاده شد. با توجه به اهمیت سیرت نیکوی مدیران در ایجاد فضای تعهد و اخلاق در سازمان، در این پژوهش درصدد تحلیل تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر تعهد و اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان هستیم. بنابراین هدف پژوهش رسیدن به جواب این سؤال است که آیا اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی قابل پیش بینی به وسیله سیرت نیکوی مدیران مدارس می‌باشد یا نه؟

روش



روش اجرای این پژوهش، توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل یابی روابط علی است. زیرا در این پژوهش روابط میان متغیرها در قالب روابط علی مورد بحث قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ۱ ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می‌باشد که تعداد آنان به ۱۸۰ نفر طبق کارگزینی سازمان آموزش و پرورش ارومیه می‌رسد. نمونه آماری نیز بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۲۰ نفر انتخاب گردید. در این پژوهش ابزار اصلی گرآوری داده‌ها بر اساس متغیرهای تحقیق، پرسشنامه می‌باشد که شامل:

پرسشنامه سیرت نیکوی مدیران توسط Nasr Esfahani (2012) ساخته شده که دارای ۶ مؤلفه و ۲۲ سؤال می‌باشد که مؤلفه‌های این پرسشنامه شامل پایبندی به عهد و پیمان، برپاداشتن حق و عدل، دلسوزی، شرح صدر، عدم احتجاب و حسن خلق، شیوه نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای مؤلفه سیرت نیکوی مدیران مقدار ۰/۸۴ بدست آمد. در اینجا نیز برای تعیین پایایی یا همسانی درونی مقیاس‌های اندازه گیری پژوهش، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

برای سنجش ابعاد اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه به کار رفته توسط Ghasemzadeh (2014) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور در قالب ۱۶ گویه، ۸ بعد: مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) طراحی شده است (نمره گذاری در سؤالات منفی به صورت معکوس می‌باشد). Gharibzadeh و همکاران (2019) در پژوهش خود خود ضریب پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آورده است که مقدار آن ۰/۸۰ می‌باشد. در اینجا نیز برای تعیین پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب کل در این تحقیق برابر با ۰/۸۳ بدست آمده است.

برای اندازه گیری میزان تعهد سازمانی نمونه آماری از پرسشنامه تعهد سازمانی Alen & Meyer (1991) که شامل سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری می‌باشد، استفاده شده است. پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از بسیار موافقم (۵) تا بسیار مخالفم (۱) طراحی شده است (نمره گذاری در سؤالات منفی به صورت معکوس می‌باشد). این پرسشنامه شامل ۲۳ سؤال بسته پاسخ می‌باشد. Akbari (2015) در پایان نامه خود میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه مذکور را ۰/۸۷ گزارش کرده است. در اینجا نیز برای تعیین پایایی این مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و میزان پایایی ۰/۸۱ بدست آمد.

یافته‌ها

با توجه به نمونه آماری ۱۲۰ نفری یافته‌های توصیفی نشان داد که تعداد ۵۱ نفر از نمونه آماری زن و ۶۹ نفر نیز مرد بوده‌اند. همچنین از این میزان تعداد ۵۸ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۵۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۱ نفر دارای مدرک دکتری بوده‌اند. همچنین از این میزان ۳۲ نفر از مدرسه غیرانتفاعی و بقیه (۸۸ نفر) از مدرسه دولتی بوده‌اند. در جدول (۱) شاخص‌های پراکندگی (میانگین و انحراف معیار) و نتایج آزمون چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمالیه گزارش شده است (لازم به ذکر است آزمون کالموگروف-اسمیرنوف برای نمونه‌های بزرگ با خطا همراه است).

جدول (۱): شاخص‌های توصیفی و بررسی نرمال بودن داده‌ها

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
-------	---------	--------------	-------	--------

۰/۰۶۷	۰/۱۰۳	۰/۹۶	۳/۴	سیرت نیکوی مدیران
-۰/۳۳۵	۰/۰۳۵	۰/۹۲	۳/۱	تعهد سازمانی
۰/۱۶۶	-۰/۵۶۷	۰/۸۷	۲/۹	اخلاق حرفه‌ای

شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی حاکی از طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش می‌باشند.

با توجه با این نکته که ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، خصوصاً مدل‌یابی معادلات ساختاری است، لذا قبل از پرداختن به آزمون الگوی نظری، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش همراه با ضرایب همبستگی و سطوح معنی‌داری آنها در جدول (۲) ارائه می‌شود تا رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گیرد.

جدول (۲): ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
سیرت نیکوی مدیران	۱		
اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۴۸**	۱	
تعهد سازمانی	۰/۵۳۲**	۰/۷۱۹**	۱

**p<0.01

با توجه به جدول شماره (۲) رابطه سیرت نیکوی مدیران با اخلاق حرفه‌ای ۰/۶۴۸ و با تعهد سازمانی به مقدار ۰/۵۳۲ و در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبتی دارد. بنابراین می‌توان گفت که متغیرهای تحقیق قادر به پیش‌بینی یکدیگر می‌باشند. در این قسمت، الگوی مفهومی پیشنهاد شده از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش بیشینه احتمال آزمون شد. برای بررسی برازش الگو، از شاخص‌های برازشی که گیفن و همکاران (۲۰۰۰) پیشنهاد نموده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. شاخص نسبت مجذور خی به درجه آزادی ($X^2/d.f$) که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند.



جدول (۳): برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
به روی اخلاق حرفه‌ای از				
سیرت نیکوی مدیران	۰/۶۷	۰/۶۱	۱۲/۴۹	۰/۰۰۱
به روی تعهد سازمانی از				
سیرت نیکوی مدیران	۰/۷۸	۰/۳۹	۱۵/۹۷	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۳) اثر مستقیم سیرت نیکوی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۶۷) با تی (۱۲/۴۹) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشد، همچنین، اثر مستقیم سیرت نیکوی مدیران بر تعهد سازمانی با ضریب ۰/۷۸ و تی ۱۵/۹۷ و بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۹۴ و مقدار تی ۱۷/۶۲ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشد.

یکی دیگر از مشخصه‌های مدل یابی معادلات ساختاری، محاسبه اثرات کل می‌باشد که مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم می‌باشد. البته در پژوهش حاضر تمامی متغیرها، فقط اثر مستقیم یا غیرمستقیم بر یکدیگر دارند، مانند اثر مستقیم سیرت نیکوی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی که در این حالت اثر کل برابر با اثر مستقیم یا غیرمستقیم می‌باشد. بنابراین با توجه به اینکه در جداول بالا اثرات مستقیم و غیر مستقیم گزارش شده‌اند، از ارائه آنها خودداری شده است.

از دیگر ویژگی‌های روش مدل یابی معادلات ساختاری مقایسه اثرات کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرات مستقیم با غیر مستقیم و همچنین اندازه گیری میزان واریانس تبیین شده هر کدام از متغیرهای درونزا توسط مدل است. جدول (۴) مربوط به ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها می‌باشد.

جدول (۴): ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده

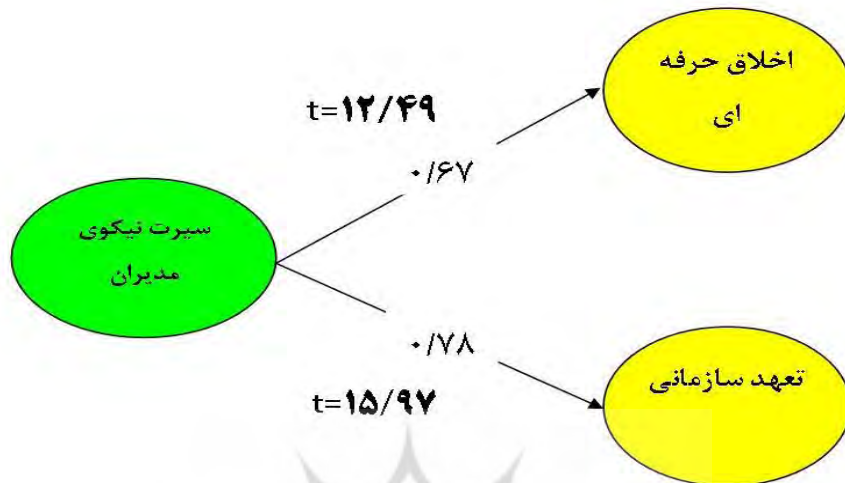
متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی اخلاق حرفه‌ای از				
سیرت نیکوی مدیران	۰/۶۷	-	۰/۶۷	۰/۴۱
به روی تعهد سازمانی از				
سیرت نیکوی مدیران	۰/۷۸	-	۰/۷۸	۰/۷۸

با توجه به جدول (۴)، سیرت نیکوی مدیران ۰/۴۱ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کنند. سیرت نیکوی مدیران ۰/۷۸ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی می‌کند. در جدول (۵) شاخص‌های برازش مدل آزمون شده گزارش شده‌اند که با توجه به معیارهایی که گیفن و همکاران (۲۰۰۰) مطرح نموده‌اند، مدل آزمون شده کل برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول (۵): شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

شاخص	X^2	Df	X ² /d.f.	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۵۰۸/۱۷	۲۹۴	۲/۰۹	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۰۵
حد قابل پذیرش	معنی دار نباشد	-	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸



شکل (۱): مدل نهایی تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی هر تحقیق دستیابی به یافته‌هایی است که بتوان از آنها برای ارائه راهکارهای عملی و کاربردی بهره گرفت. همچنین بهره‌گیری از این یافته‌ها می‌تواند راهنما و راهگشای دیگر پژوهشگران در انجام پژوهش‌های مشابه باشد. هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده، اثر مستقیم سیرت نیکوی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای ۰/۶۷ می‌باشد، که در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی‌دار است. با توجه به این یافته از فرضیه سوم پژوهش حمایت می‌شود و می‌توان گفت که بین سیرت نیکوی مدیران و اخلاق حرفه‌ای در بین مدیران رابطه مثبتی وجود دارد.

نتایج این فرضیه با یافته‌های Gharibzadeh و همکاران (2019) Zahed و همکاران (2017)، Buonomo و همکاران (2021) و Blanco-González و همکاران (2021) همسو می‌باشد؛ چرا که هر یک از تحقیقات یاد شده به نوعی به بررسی در حوزه سیرت نیکو و اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند.

سیرت نیکو در مدیریت بسیار پیچیده است و نمی‌توان آن را به راحتی درک کرد و سنجید Miranda و همکاران، (2010). رهبری و مدیریت صحیح، با جذب و عطوفت همراه است. پرداختن به اخلاق عملی در سطح عموم مردم و در گستره زمان و



مکان نامحدود، از شخصی برمی آید که خود به آن علم حضوری داشته باشد و آن مسیر را به خوبی گذرانده باشد. به عبارت دیگر، به مقدار مطلوبی نیازهای اساسی خود را برآورده کرده و به خودشکوفایی نائل شده باشد (Nabiloo, 2018) در بین تحقیقات یاد شده و بررسی شده تحقیقی ناهمسو با فرضیه مذکور یافت نشد.

همچنین نتایج نشان می دهد، اثر مستقیم سیرت نیکوی مدیران بر تعهد سازمانی $0/78$ می باشد، که در سطح $0/001$ مثبت و معنی دار است. با توجه به این یافته از فرضیه دوم پژوهش حمایت می شود و می توان گفت که بین سیرت نیکوی مدیران و تعهد سازمانی مدیران رابطه مثبتی وجود دارد.

این نتایج با یافته‌ها (Pandey, 2022)، Marcucci و همکاران (2022) و Decker (2022) همسو می باشد؛ چرا که هر یک از تحقیقات یاد شده به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با نوآوری پرداخته‌اند.

در میان همه رازهای کامیابی که انسان می تواند به رهبران و مدیران عرضه دارد شاید مهم تر از همه، موضوع شوق و تعهد کاری است که انجام می دهد. افراد متعهد، همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی کنند و خود را در چهارچوب آن محدود نمی سازند. آن ها اگر قانون یا ساختاری در مقابل آرمان خود ببینند سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می کنند. گروهی از انسان های متعهد می توانند نیروی را خلق کنند که هر ناممکن را ممکن سازد (Amin, et al., 2003). بنابراین به منظور آگاهی از نقش مؤثر سیرت نیکوی مدیران در بالا بردن اخلاق حرفه ای مدیران توصیه می شود نتایج حاصل از پژوهش های پیرامون سیرت نیکوی مدیران و اخلاق حرفه ای، در اختیار مدیران مدارس قرار گیرد. همچنین سیرت نیکوی مدیران در مدارس نقش اساسی در بالا برده کارایی آنان و معلمان دارد. لذا با آموزش های ضمن خدمت، بالا بردن امنیت شغلی مدیران مدارس، توجه به نیازهای آنان، پرداخت منصفانه حقوق و مزایا می توان سیرت نیکوی آنان را بالا برد. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده اخلاق حرفه ای در بین مدیران از اهمیت بالایی برخوردار است؛ چرا که با عامل انسانی سروکار داشته و ارتباط با عامل انسانی نیازمند اخلاق درست می باشد. لذا مدیران مدارس باید یکی از مسائل اساسی و مورد توجه خود را اخلاف حرفه ای خود در نظر بگیرند. لذا برای اینکار می توانند در مدرسه تقسیم مسئولیت داشته باشند. همچنین با ایجاد وفاداری در بین مدیران و مدرسه، همدردی با مدیران و اهمیت دادن به آنها و مسائلی از این قبیل اخلاق حرفه ای را در مدیران نهادینه کنند. مراکز اطلاعات حرفه ای مدیریت آموزشی در مدارس ایجاد شده و مدیران مدارس از تحقیقات مؤثر سازمانی به خصوص سیرت نیکوی مدیران و تعهد سازمانی آگاهی یابند تا از این راه دریچه ای برای افزایش تعهد در مدارس باز شود. با توجه به یافته های این پژوهش و پژوهش های قبلی که حاکی از وجود رابطه بین سیرت نیکوی مدیران و تعهد سازمانی مدیران است، پیشنهاد می شود که مدیران توجه داشته باشند که در انجام وظایف به اطرافیان خود تا حدی آزادی عمل بدهند و این خدمت به مدیران داده شود تا در حل مشکلات قدرت قضاوت خود را به کار گیرند. به مسائل و مشکلات مدیران در زمینه حقوق، روابط انسانی حین کار، و رفتار مدیران با کارکنان توجه بیش تری شود، اعتماد بنفس آنان بالا برده شود و آنان را در جهت متعهد بودن کمک کنند.

References

- Aghaey Meybodi, F., & Salehipour, M. (2019). Relationship between Managers Good Character and Organizational Citizenship Behaviour: with mediation Role of Organizational ethical climate in the Employees of Sports and Youth Departments in Ilam Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 6(2), 131-144. doi: 10.30473/fmss.2019.42785.1846
- Blanco-González, A., Del-Castillo-Feito, C., & Miotto, G. (2021). The influence of business ethics and community outreach on faculty engagement: the mediating effect of legitimacy in higher education. *European Journal of Management and Business Economics*.
- Buonomo, I., Farnese, M. L., Vecina, M. L., & Benevene, P. (2021). Other-Focused Approach to Teaching. The Effect of Ethical Leadership and Quiet Ego on Work Engagement and the Mediating Role of Compassion Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 2521.
- Decker, D. M., Wolfe, J. L., & Belcher, C. K. (2022). A 30-year systematic review of professional ethics and teacher preparation. *The Journal of Special Education*, 55(4), 201-212.
- Dini, J. P. A. U. (2022). Management of Parenting Activities in Forming Character of Early Childhood. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3169-3179.
- Gharibzadeh, R.; Moradi, M.; Mortezaadegiri, A. and Gharibzadeh, Sh. The effect of managers' professional ethics and organizational climate on nurses' psychological well-being. *Iran Nursing Research Journal* 2017; 13 (5): 23-29
- Jafari E, Khaleghkhah A, gharibzadeh R. The mediating role of professional ethics and career anchors on the causal relationship between psychological well-being and quality of work life for nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery* 2018; 6 (4) :66-78.
- Marcucci, G., Antomarioni, S., Ciarapica, F. E., & Bevilacqua, M. (2022). The impact of Operations and IT-related Industry 4.0 key technologies on organizational resilience. *Production Planning & Control*, 33(15), 1417-1431.
- Nani, D. A., & Safitri, V. A. D. (2021). Exploring the relationship between formal management control systems, organisational performance and innovation: The role of leadership characteristics. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 207-224.
- Sareen, A., & Pandey, S. (2022). Organizational innovation in knowledge intensive business services: The role of networks, culture and resources for innovation. *FIIB Business Review*, 11(1), 107-118.
- Shah, A. V., Srivastava, V. K., Mohanty, S. S., & Varjani, S. (2021). Municipal solid waste as a sustainable resource for energy production: State-of-the-art review. *Journal of Environmental Chemical Engineering*, 9(4), 105717.
- Susilawati, S., Aprilianti, D., & Asbari, M. (2022). The Role of Islamic Religious Education in Forming the Religious Character of Students. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(1), 1-5.
- Zahed Babelan A, Gharibzadeh R, Gharibzadeh S, Mortezaadegiri A. The role of mediator psychological empowerment, the relationship between professional ethics and work engagement of nurses. *J educ ethics nurs* 2016; 5 (2) :55-62
- Zahid Bablan A., Gharibzadeh R., Mortezaadegiri A., & Dadjo A. (2017). The role of managers' professional ethics in organizational excellence; With the mediation of career passion. *Journal of Bio-Scientific Research Ethics*, 6(22), 59-70.

